

**ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA PROMOTION DE  
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**ENTRE**

**LA SOCIETE CASTORAMA FRANCE SAS** au capital de 304 186 300 euros, située à Templemars – CS 50 101 TEMPLEMARS – 59 637 WATTIGNIES CEDEX, représentée par Véronique GILLES, Directrice des Ressources Humaines, dument mandatée à cet effet,

**D'UNE PART,**

**ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :**

- La Fédération CFTD des Services, représentée par Chrystelle DERRIEN, déléguée syndicale centrale
- La CGT, représentée par Nicolas EUZENOT, délégué syndical central
- La Fédération CSFV-CFTC, représentée par Jean-Michel FRUIT, délégué syndical central
- La FEC-CGT-FO, représentée par Jean-Paul GATHIER, délégué syndical central
- La FNECS-CFE-CGC, représentée par Pascal LE MANGOUERO, délégué syndical central

Dûment habilitées à la négociation et à la signature du présent accord,  
Ci-après dénommées « les organisations syndicales »,

**D'AUTRE PART,**

Ci-après dénommées ensemble « les Parties ».

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CP  
JPG E.N.  
R  
V  
P/M

## PREAMBULE – ENJEUX ET OBJECTIFS

Pour poursuivre l'ambition de devenir le Leader de l'Amélioration de la Maison, Castorama doit s'ancrer dans la réalité de ses clients, être en proximité avec eux, comprendre leurs besoins pour mieux y répondre.

Cette ambition, c'est avec les hommes et les femmes qui font Castorama que nous réussirons à l'atteindre, grâce à la diversité de leurs profils, la richesse de leurs parcours et la conjugaison de leurs différences. Cette diversité correspond à celle de nos clients.

Notre clientèle étant composée pour moitié de femmes, la féminisation de l'enseigne contribue à la réalisation des ambitions de Castorama. L'entreprise et les organisations syndicales travaillent à cet objectif depuis plusieurs années.

En effet, les mesures menées depuis près de 15 ans en faveur de l'égalité, formalisées dans le cadre des trois précédents accords d'entreprise co-construits avec les organisations syndicales, ont permis des avancées importantes en matière de féminisation des équipes, en particulier dans les métiers de la vente (28% de femmes en 2020 pour 18% en 2004) et de l'encadrement (39,1% de femmes parmi les agents de maîtrise et cadres en 2020, pour 28% en 2004).

Toutefois, ces avancées se sont ralenties ces dernières années, comme l'a confirmé le bilan de l'accord 2016-2018 partagé avec les partenaires sociaux. Le taux de femmes dans l'encadrement stagne en effet entre 39% et 40% depuis 10 ans (avec un taux au plus haut en 2016 à 39,7%).

La proportion de femmes parmi les cadres a de nouveau très légèrement progressé pour atteindre 39,2% en 2020 (+0,4 pt) après 3 années consécutives de légère baisse suite à un plus haut à 40,1% en 2016. La part des femmes parmi les agents de maîtrise est supérieure à 39% depuis 10 ans, le retour à 39% en 2020 (-0,6 pt) ayant succédé à un plus haut à 40,3% en 2015.

La proportion des femmes dans l'encadrement magasin a néanmoins toujours progressé ces dernières années pour atteindre 35,6% en 2019 (comparativement à 35% en 2014), sauf en 2020 où elle est redescendue à son niveau de 2014 à 35%. La parité de l'encadrement au siège est quant à elle dépassée depuis de nombreuses années (60% en 2020).

Concernant la part des femmes dans la filière vente, l'amélioration est continue depuis 15 ans. Après une période de progression moyenne de + 1 point par an de 2004 à la fin du premier accord égalité en 2010 (24% en 2010), un ralentissement est ensuite constaté avec une évolution moyenne annuelle diminuée de moitié sur les dix dernières années, pour atteindre 28% en 2020 (+0,8 pt vs 2019).

Par ailleurs, bien que les parts des femmes dans l'encadrement et dans la vente aient progressé, on constate néanmoins que leur proportion dans l'effectif total de l'entreprise a légèrement diminué pour atteindre 41,7% en 2020 (comparativement à 43% en 2008 et 42% en 2018).

Face à l'amélioration continue mais ralentie ces dernières années, Castorama et les organisations syndicales affirment que l'enjeu principal est de relancer la progression de la féminisation des équipes au sein de l'enseigne. Ils conviennent ainsi de non seulement maintenir un engagement sur les deux objectifs prioritaires historiques que sont la féminisation des équipes en vente et dans l'encadrement (Cadres et Agents de Maîtrise), mais se donnent également l'ambition de tout mettre en œuvre afin de tendre à la parité dans ces effectifs au 31 décembre 2023.

Pour atteindre cette ambition, les démarches engagées depuis plusieurs années sont poursuivies et de nouvelles mesures sont engagées en vue de lever des freins plus profonds à la source de la stagnation constatée ces dernières années, prioritairement dans les cinq domaines d'actions suivants :

- L'embauche (**Titre 1**)
- L'évolution-formation (**Titre 2**)
- Les conditions de travail (**Titre 3**)
- La rémunération (**Titre 4**)
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale (**Titre 5**)

Conformément aux dispositions légales, sont fixés pour chacun de ces domaines d'actions, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés adaptés.

Les parties soulignent qu'au-delà du présent accord, elles s'appuient sur le Rapport de Situation Comparée (RSC) et sur l'index national d'égalité salariale, qui sont des outils de mesure de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

En principe global fondateur prévalant à l'ensemble des mesures partagées ci-après, Castorama s'associe aux organisations syndicales pour affirmer que les comportements déviants non conformes aux règles de l'entreprise ne sont pas tolérés et feront l'objet d'une procédure disciplinaire à l'égard du/de la/ (des) collègue(s) qui en serait(ent) l'(les) auteur(e)(s).

De la même façon, les parties souhaitent combattre toute forme de discrimination et rappellent que conformément aux dispositions légales, tout salarié ou tout candidat à un emploi ou à un stage ne peut être écarté d'une procédure de recrutement, ou d'une manière générale traité défavorablement dans le cadre de dispositifs ou décisions impactant le parcours professionnel, en raison notamment de son sexe, son âge, sa situation de famille, sa grossesse, son handicap etc.

Bj

JPG  
EN  
PCOT

## SOMMAIRE

### TITRE 1 – GARANTIR L'EGALITE DANS L'ACCES A L'EMPLOI (DOMAINE D'ACTION EMPAUCHE)

- 1 – Premier objectif de progression : accroître la part des femmes dans les embauches au sein des métiers de la vente
  - 2 – Second objectif de progression : accroître la part des femmes dans les recrutements du personnel d'encadrement en magasin
  - 3 - Actions associées aux objectifs de progression
    - 3.1 Actions permettant d'attirer les candidatures, et en particulier les candidatures féminines, et améliorer ainsi la mixité dans les recrutements
    - 3.2 Actions permettant de garantir une sélection objective des candidats
    - 3.3 Actions permettant de développer l'accueil des femmes en contrats d'alternance pour favoriser les opportunités d'embauches à l'issue de la formation, et ainsi féminiser davantage l'enseigne
    - 3.4 Actions permettant de renforcer la communication interne sur l'égalité professionnelle et d'agir sur l'évolution des représentations
      - 3-4-1 Renforcer la communication interne sur l'égalité, à tous les niveaux de l'entreprise et dans tous les métiers, pour que la politique d'égalité et de diversité soit connue et portée par l'ensemble des salariés
      - 3-4-2 Agir sur l'évolution des représentations et la prise de conscience des stéréotypes
- Indicateurs de suivi Domaine Embauche

### TITRE 2 - RENFORCER L'EGALITE DANS L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION (DOMAINE D'ACTION EVOLUTION – FORMATION)

- 1 - Objectif de progression : renforcer la part des femmes dans l'encadrement et dans la vente
  - 2 - Actions associées à cet objectif de progression
    - 2-1 Favoriser les mobilités intra et inter-filières
    - 2-2 Renforcer l'accès à la formation des femmes
    - 2-3 Privilégier l'ascenseur social en renforçant l'exploitation des dispositifs d'entretiens
- Indicateurs de suivi Domaine Evolution – Formation

### TITRE 3 – AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS FEMININS (DOMAINE D'ACTION CONDITIONS DE TRAVAIL)

- 1-Premier objectif de progression : renforcer la prévention et la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel
- Actions associées :
- 1-1 Renforcer la communication et la formation des équipes
  - 1-2 Mettre en place des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes
  - 1-3 Actualiser le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)
- 2-Second objectif de progression : sécuriser la période de maternité
- Actions associées :
- 2-1 Tenir compte de la maternité dans la planification des horaires et l'organisation du travail
  - 2-2 Renforcer le dispositif d'accompagnement des départs en congé maternité, adoption ou parental
  - 2-3 Communiquer sur l'existence des mesures spécifiques à la maternité auprès des managers et des équipes
- Indicateurs de suivi Domaine Conditions de travail

### TITRE 4 - ASSURER L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (DOMAINE D'ACTION REMUNERATION)

- 1 – Objectif de progression : maintenir le niveau de l'index national d'égalité salariale
  - 2- Actions associées à cet objectif de progression
    - 2-1 Allouer en 2022 un budget exceptionnel dédié à la résorption des éventuels écarts de salaire injustifiés
    - 2-2 Réaliser des études annuelles comparatives des salaires des femmes et des hommes
    - 2-3 Renforcer la communication auprès des managers sur les bonnes pratiques en matière d'augmentation salariale
    - 2-4 Neutraliser les effets du congé maternité ou d'adoption sur la rémunération
- Indicateurs de suivi Domaine Rémunération

### TITRE 5 – FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LES RESPONSABILITES FAMILIALES (DOMAINE D'ACTION ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE)

- 1- Objectif de progression : faciliter l'implication des salariés dans la sphère familiale
  - 2-Actions associées à l'objectif de progression
    - 2-1 Mieux informer les futurs parents conjoints(e) afin de faciliter leur implication dans la sphère familiale
    - 2-2 Maintenir l'aménagement des horaires le jour de la rentrée scolaire
    - 2-3 Faciliter les contraintes d'organisation des parents par l'accès à des services d'aide à la parentalité
    - 2-4 Autres mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Indicateurs de suivi Domaine Conciliation

### TITRE 6 – DISPOSITIONS GENERALES

- 1-Champ d'application
- 2-Durée d'application et entrée en vigueur de l'accord
- 3-Suivi de l'accord
- 4-Dépôt et publicité

JPG  
E.N.  
CG

## TITRE 1 – GARANTIR L'EGALITE DANS L'ACCES A L'EMPLOI (DOMAINE D'ACTION EMBAUCHE)

Les femmes représentent plus de 40% des embauches (totales ou par type de contrat) depuis plusieurs années, bien qu'en 2020 soit notée une légère baisse avec 40,2% des embauches totales (-1,6 pts vs 2019) et 40,4% des embauches CDI (-1,9 pts). Le nombre de recrutements féminins étant fortement lié aux volumes et à la qualité des candidatures féminines reçues, il est important pour Castorama comme pour les organisations syndicales d'être une entreprise attractive, de manière globale, et auprès des publics féminins en particulier.

Les efforts réalisés ces dernières années ont permis de renforcer la part des femmes dans les recrutements dans l'encadrement, avec 48% en 2020 : la proportion de femmes dans les recrutements agents de maîtrise et cadres est supérieure à 46% depuis 2014 (comparativement à 40% en 2009), hormis une baisse constatée en 2018 à 41%. Cette proportion a même atteint 54% en 2019 (+13 points vs 2018) avec sur cette période une parité dépassée tant dans les embauches cadres (51% de femmes, suivi d'un retour à 46% en 2020) que dans les embauches agents de maîtrise (54%, suivi d'un retour à 49% en 2020). Il est constaté par ailleurs une progression continue de la part des femmes dans les recrutements CDI réalisés sur les métiers clés de l'encadrement magasin, avec en 2020 : 42% des Contrôleurs de gestion magasin (+13 pts vs 2019), 31% des Chefs de secteur (+2 pts) et 33% des Chefs de rayon (+6 pts). La tendance est similaire pour les Directeurs de magasin avec 25% de femmes en 2019 (+10 pts vs 2017), hormis en 2020 où aucune Directrice de magasin n'a été recrutée (vs 2 hommes). Néanmoins, au regard de la féminisation continue des candidatures reçues (55% en 2020, avec une parité dépassée depuis 2016), il reste des efforts à poursuivre pour renforcer la part des femmes dans les embauches sur les métiers de l'encadrement magasin puisque la proportion de candidatures féminines est presque toujours supérieure à la proportion de femmes dans les recrutements réalisés sur ces métiers (21% de candidatures féminines pour les DM, 29% pour les CS et 39% pour les CR).

Concernant le recrutement des femmes sur les métiers de la filière vente, il est constaté une progression continue des embauches féminines dans les métiers employés en vente avec 30% en 2020 (+1 pt vs 2019).

Des réserves semblent cependant subsister puisque :

- les femmes sont à l'origine de 55 % des candidatures sur les métiers employés en vente, une proportion près de deux fois supérieure à leur part dans les embauches sur ces métiers, et qui ne cesse de croître ces dernières années (+7 pts vs 2019)
- parmi toutes les embauches féminines en CDI, seules 39 % le sont en filière vente en 2020 : bien qu'en progression (+4 pts vs 2019), cela reste nettement inférieur comparativement à 63 % des hommes recrutés (stable);
- bien que les embauches féminines au sein de la filière vente se renforcent chaque année (+ 1 pt par an depuis 2017), cette proportion reste modérée avec 30% en 2020.

Pour poursuivre ses objectifs de féminisation des équipes, Castorama et les organisations syndicales axent par conséquent les objectifs d'embauche sur :

- Les embauches féminines au sein de la filière vente
- Les embauches en magasin de femmes agents de maîtrise et cadres

### **1 – Premier objectif de progression : accroître la part des femmes dans les embauches au sein des métiers de la vente**

La filière vente rassemble plus de la moitié des équipes et offre chaque année de nombreuses opportunités d'embauche. Accentuer la part des femmes dans les recrutements réalisés au sein des métiers de la filière vente permet donc de contribuer directement à la féminisation de cette filière.

L'objectif annuel est d'atteindre 45% de femmes parmi les recrutements en CDI réalisés en filière vente.

### **2 – Second objectif de progression : accroître la part des femmes dans les recrutements du personnel d'encadrement en magasin**

Les effectifs d'encadrement en magasin sont composés de 35% de femmes en 2020, un niveau atteint il y a déjà plusieurs années qui ne progresse plus que très légèrement chaque année (+ 0,6 pt en 2018, +0,3 pt en 2019, - 0,7 pt en 2020). Comme les effectifs d'encadrement au siège dépassent déjà largement la parité depuis de nombreuses années, avec plus de 60% de femmes, améliorer la part des femmes dans l'encadrement en magasin contribuera donc à la féminisation de l'encadrement au global. Dans cette optique, le levier du recrutement est incontournable, en complément du développement de l'évolution interne.

Pour renforcer le recrutement direct de femmes dans les équipes d'encadrement magasin (agents de maîtrise et cadres), l'objectif annuel est d'atteindre 50% de femmes dans ces recrutements, comparativement à 43% d'embauches féminines en 2020.

### **3 - Actions associées aux objectifs de progression**

Afin d'atteindre ces objectifs de progression, Castorama s'engage avec les organisations syndicales à mettre en œuvre des actions permettant d'attirer davantage de candidates sur les postes d'encadrement et de la vente, d'objectiver la sélection des candidats, de féminiser davantage les embauches en alternance, mais aussi de renforcer la communication interne sur l'égalité professionnelle et d'agir sur l'évolution des représentations.

RJ

JPG  
PLM  
S.N.

### 3.1 Actions permettant d'attirer les candidatures, et en particulier les candidatures féminines, et améliorer ainsi la mixité dans les recrutements

Afin d'attirer davantage de candidatures féminines et d'améliorer la mixité dans nos recrutements, la communication externe est renforcée, avec notamment les actions suivantes :

- Renforcer les actions de communication spécifiques à la politique mixité et égalité auprès des organismes externes intervenant dans le processus de recrutement ; il s'agit notamment de faire connaître nos engagements en la matière (auprès des prestataires, cabinets, agences de travail temporaire, etc.) et de s'assurer du respect des principes de non-discrimination par ces intermédiaires de l'emploi. (mise en œuvre 2<sup>ème</sup> semestre 2022)
- Renforcer les actions de communication spécifiques à la politique diversité et égalité auprès du grand public sur le site emploi, les réseaux sociaux et les sites spécialisés partenaires, à l'occasion d'événements dans les écoles et les salons emploi, mais également dans les outils de communication institutionnelle de l'entreprise.
- Réaliser des recherches ciblées de candidates sur les réseaux sociaux professionnels, notamment pour les postes d'encadrement. (mise en œuvre 2<sup>ème</sup> semestre 2022)

### 3.2 Actions permettant de garantir une sélection objective des candidats

Afin de garantir une sélection objective des candidats tout au long du processus de recrutement et d'éviter les éventuels biais liés au genre, les actions suivantes sont mises en œuvre :

- Renforcer la réalisation des entretiens de recrutement en binôme relai RH/manager, en particulier dans les régions ou magasins qui doivent progresser s'agissant de la mixité dans les recrutements.
- Rappeler la posture managériale d'ouverture sur la différence dans les outils d'intégration et de formation des nouveaux managers.
- Poursuivre l'actualisation des formations managériales en diffusant des informations sur les enjeux de la diversité et de la non-discrimination en général, ainsi que sur notre politique égalité femmes/hommes en particulier, notamment dans les formations touchant les process RH clés du recrutement et de l'évolution interne.
- Recommuniquer sur le guide du recrutement, guide préconisant des grilles de questions et une méthodologie d'évaluation, garantissant l'objectivation des questions posées lors des entretiens de recrutement.
- Poursuivre le déploiement de la formation obligatoire « recrutement efficace et éthique » auprès des managers et relais RH (codir magasin), afin que 100 % des recruteurs aient été formés d'ici fin 2023

### 3.3 Actions permettant de développer l'accueil des femmes en contrats d'alternance pour favoriser les opportunités d'embauches à l'issue de la formation, et ainsi féminiser davantage l'enseigne

Tenant compte du fait que la grande majorité des alternants sont recrutés en filière vente, l'un des moyens privilégiés d'accroître les embauches féminines dans les métiers de la vente réside dans le développement des embauches féminines en contrats d'alternance. Développer les opportunités de conclusion de contrats en alternance avec des femmes, afin de favoriser les opportunités d'embauches à l'issue de la formation, est donc essentiel.

- Renforcer significativement la proportion de femmes dans les embauches en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pour atteindre 50 % de femmes parmi ces embauches en alternance (comparativement à plus de 44% ces dernières années, et malgré la baisse à 41% en 2020)
- Mettre en place une « People Review » spécifique aux alternants, afin de favoriser les opportunités d'embauche à l'issue de leur formation, et ainsi répondre aux besoins de l'entreprise.
- Développer les partenariats avec les organismes de formation en alternance, en les sensibilisant à notre politique égalité, notamment au travers de classes dédiées Castorama
- Améliorer le taux de transformation des alternants, en général et en particulier des femmes, afin de pérenniser un maximum de femmes dans l'emploi à l'issue de la période de formation (le taux national 2020 de transformation des alternants étant de 27%)

### 3.4 Actions permettant de renforcer la communication interne sur l'égalité professionnelle et d'agir sur l'évolution des représentations

Le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité dans l'entreprise est conditionné à la compréhension des enjeux que représentent ces thématiques.

C'est pourquoi, afin d'inscrire pleinement et durablement l'égalité professionnelle et la mixité, à la fois dans les pratiques managériales et les comportements professionnels, Castorama et les organisations syndicales souhaitent poursuivre la mise en œuvre d'actions d'information et de communication dans l'entreprise.

#### 3-4-1 Renforcer la communication interne sur l'égalité, à tous les niveaux de l'entreprise et dans tous les métiers, pour que la politique d'égalité et de diversité soit connue et portée par l'ensemble des salariés

Les parties entendent renforcer la communication interne sur l'égalité professionnelle auprès de l'ensemble des salariés, quel que soit leur métier et leur niveau de responsabilités, afin qu'elle soit connue et portée par tous.

- Afin de faire connaître les mesures existantes en faveur de l'égalité professionnelle, un document synthétique les récapitulants est réalisé. Celui-ci est disponible sur l'Intranet et sur les réseaux sociaux de l'entreprise, et remis lors de l'arrivée de tout nouveau collègue. Le texte détaillé de ces mesures ainsi que le document synthétique sont affichés sur les panneaux réservés à la direction.
- Une communication régulière et ciblée sur la politique mixité et égalité est mise en place.
  - Dans ce cadre, dans chaque établissement, l'affichage est animé en réalisant des communications régulières ciblées sur certaines mesures ou sur les actualités autour de l'égalité et la mixité. (mise en œuvre 2<sup>ème</sup> semestre 2022)
  - Ces informations peuvent également être déclinées sur les réseaux sociaux de l'entreprise et l'Intranet. (mise en œuvre 2<sup>ème</sup> semestre 2022)
  - De plus, le sujet de l'égalité professionnelle et de la diversité est valorisé régulièrement au cours des réunions récurrentes ou ponctuelles tout au long de l'année. (mise en œuvre 2<sup>ème</sup> semestre en 2022)
- L'intégration dans les outils de communication interne de témoignages de collaboratrices, notamment dans les métiers de la vente ou de l'encadrement, est poursuivie et les prises de parole des dirigeants sont renforcées au travers la diffusion régulière de messages forts portés par la direction et relayés par le management. (mise en œuvre 2<sup>ème</sup> semestre 2022)
- Afin de renforcer l'appropriation par les managers des enjeux de l'égalité professionnelle, le Codir magasin élabore, sur la base des indicateurs disponibles dans le Rapport de Situation Comparée femmes-hommes (RSC) de l'établissement, un plan d'actions égalité propre à l'établissement, adapté au contexte local, et formalisé dans le RSC
- Les organisations syndicales signataires sont associées aux actions de communications initiées par l'entreprise. Ainsi, elles reçoivent, pour information, les projets de supports écrits de communication (affiches...) avant leur diffusion, sous un délai leur permettant de formuler d'éventuelles observations sur le contenu. Afin de garantir la rapidité des échanges, l'envoi des projets de support écrits s'effectue par courriel. Les organisations syndicales signataires retournent leurs remarques par courriel avant la date indiquée dans le mail d'envoi. Elles reçoivent également, pour information, les supports définitifs de communication préalablement à leur diffusion dans l'entreprise.

### 3-4-2 Agir sur l'évolution des représentations et la prise de conscience des stéréotypes

Afin que la politique en matière d'égalité professionnelle et de mixité puisse être portée par l'ensemble des salariés, il importe de continuer à combattre les représentations et préjugés. Prendre conscience de l'existence des stéréotypes permet en effet de comprendre ce qui dans les mentalités, dans les façons de se percevoir et de percevoir les autres, peut générer de la discrimination, de l'autocensure ou du sexisme, ou enfermer les femmes comme les hommes dans des rôles dans lesquels ils ne se reconnaissent pas forcément.

- Castorama et les organisations syndicales s'accordent donc pour renforcer la sensibilisation des équipes, et notamment l'encadrement, au poids des stéréotypes en général, et en particulier s'agissant du genre, afin que chacun soit à même d'identifier l'existence de stéréotypes, et de prendre conscience de leur impact sur ses perceptions et ses décisions. C'est dans cette optique qu'est déployé un e-learning sur les stéréotypes de genre, disponible en libre accès sur la plateforme formation et obligatoire pour tous sur les 3 ans d'application de l'accord.
- Une newsletter est envoyée régulièrement aux managers, reprenant des thèmes autour de l'inclusion et en particulier sur l'égalité femmes-hommes et les enjeux de la mixité.

#### ➔ Indicateurs de suivi Domaine Embauche :

- Nombre et part des femmes dans les embauches totales et par type de contrat et par statut, avec focus encadrement
- Nombre et part des femmes dans les embauches totales et par type de contrat et par statut, avec focus encadrement, hors siège et au siège
- Nombre et part des femmes dans les candidatures reçues sur le site emploi, au global et sur les métiers clés magasin (employé en vente, chef de rayon, chef de secteur, directeur de magasin)
- Nombre et part des femmes dans les embauches CDI par filière métier
- Nombre et part des femmes dans les embauches CDI réalisées au sein des secteurs de la filière vente (Décoration / Aménagement / Jardin / Technique / Bâti).
- Répartition des embauches féminines CDI par filières métiers, comparativement à celle des hommes
- Nombre et part des femmes dans les embauches CDI réalisées sur les métiers clés magasins : DM / CGM / CS avec détail par secteur / CR / employés de la filière vente
- Nombre de stagiaires ayant suivi la formation « recrutement efficace et éthique », et suivi du taux de cadres magasins présents au 31.12. formés sur la période 2019 / 2023
- Nombre et part des femmes dans les embauches en contrat d'apprentissage/professionnalisation
- Taux de transformation en CDD/CDI des contrats d'apprentissage échus dans l'année, au global et par sexe, avec le nombre de collègues concernés
- Part des femmes dans les classes dédiées à des formations en alternance
- Répartition par sexe du nombre de collègues ayant réalisé le e-learning sur les stéréotypes de genre

*R*

*JPG*  
*CGM*  
*CS*  
*PLM*

**- TITRE 2 – RENFORCER L'EGALITE DANS L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION  
(DOMAINE D'ACTION EVOLUTION – FORMATION)**

L'engagement de Castorama et des partenaires sociaux en faveur de l'égalité femmes-hommes, en lien notamment avec la féminisation de sa clientèle aujourd'hui pour moitié féminine, se concrétise notamment par la féminisation des équipes à tous les niveaux et dans tous les métiers. Les actions déployées avec les organisations syndicales ont ainsi permis de développer la part des femmes dans les métiers de l'encadrement et de la filière vente dans lesquels leurs parts augmentent de façon continue pour atteindre respectivement 39,1% et 28% en 2020.

Pour pourvoir les nombreux postes disponibles en filière vente chaque année, le levier de l'évolution interne est incontournable, en complément du levier du recrutement direct. C'est pourquoi renforcer les opportunités d'évolution vers la filière vente permet de contribuer directement à la féminisation de cette filière.

La part des femmes varie au sein des différents secteurs de la filière vente. Si celles-ci représentent déjà plus de la moitié de l'effectif dans le secteur Décoration depuis plusieurs années (52% en 2020), leur part peut être sensiblement accrue dans les effectifs d'autres secteurs où elles progressent mais restent moins représentées, notamment à l'Aménagement (31% en 2020, soit +2,4 pts vs 2019, comparativement à 26% en 2014), au Jardin (26% en 2020, soit +2,2 pts vs 2019, comparativement à 25% en 2014), au Technique (20,4% en 2020, soit +0,8 pt vs 2019 comparativement à 18% en 2014) et au Bâti (8% en 2020, soit – 4 pts vs 2019, comparativement à 5 % en 2014).

De plus, favoriser l'évolution interne au sein de la filière vente permet également de contribuer à la progression de la part des femmes dans l'encadrement, cette filière offrant les plus nombreuses opportunités d'évolution actuelles puisque qu'elle constitue plus de la moitié des équipes.

Par ailleurs, améliorer les conditions de travail en général, et en particulier des femmes, dans les secteurs produits de la vente à forte manutention, permet de lever certains freins à la mobilité vers ces secteurs où elles sont moins représentées.

Enfin, en complément, Castorama et les organisations syndicales réaffirment le fait que les collaborateurs à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il est de même rappelé que le travail à temps partiel ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle.

**1- Objectif de progression : renforcer la part des femmes dans l'encadrement et dans la vente**

Au cœur de la stratégie inclusion de Kingfisher France, la politique égalité de Castorama ambitionne de renforcer significativement la part des femmes dans l'encadrement (Agents de Maîtrise et Cadres) et dans la vente pour atteindre 45% au 31/12/2023 dans ces effectifs.

**2- Actions associées à cet objectif de progression**

Dans l'optique de sécuriser les parcours féminins en vue de développer la part des femmes dans les équipes d'encadrement et vente, Castorama et les organisations syndicales entendent favoriser les mobilités intra et inter-filières, renforcer l'accès à la formation et exploiter davantage les informations des entretiens annuels.

**2-1 Favoriser les mobilités intra et inter-filières**

- Mettre en place un parcours de formation pour favoriser la mobilité intra-filière et les passerelles de mobilités inter-filières, notamment de la filière caisse à la vente (et de la caisse à la logistique) (mise en œuvre en 2022-2023)
- Assurer un suivi des mobilités professionnelles intra et inter filières, avec répartition des femmes par provenance
- Dans la perspective de préparer une éventuelle évolution vers la filière vente, avoir la possibilité, sur simple demande au service formation, et sans être en filière vente, d'accéder aux formations produits disponibles sur la plateforme formation et réalisables en autonomie
- Développer l'utilisation des dispositifs favorisant les possibilités de tester d'autres métiers, notamment pour les femmes en filière accueil caisse souhaitant évoluer, avec des "périodes de découverte" telles que des "vis ma vie" sur des périodes courtes ou via des lettres de mission temporaires (cf renforts saisonniers en vente, logistique, etc...) avec un plan de formation spécifique. Si cette période de découverte s'avère concluante, favoriser la mobilité pérenne sur le métier testé si un poste est vacant ou à l'occasion d'une opportunité ultérieure si aucun poste n'est disponible dans l'immédiat. Suite à un changement de métier, offrir la possibilité d'un retour au poste/métier initial si la réalité du métier n'est pas celle imaginée par la salariée

**2-2 Renforcer l'accès à la formation des femmes**

- Renforcer le taux d'accès à la formation des filières accueil caisse et logistique pour arriver à un taux égal à celui de la filière vente à fin 2023

JPG  
E.N.  
CJ  
V6  
p.c.f.

- Développer les formations distancielles, en lien avec la stratégie d'entreprise, et organiser les formations présentielles sur ou à proximité du lieu de travail, dans la mesure du possible, afin de lever d'éventuels freins à l'accès à la formation et d'éviter les contraintes liées aux déplacements
- Renforcer la formation des femmes à la conduite d'engins afin de limiter les manutentions manuelles liées aux contraintes de poids ou de manutention de certains produits pouvant limiter leur accès à certains secteurs de la vente ou certains métiers de la filière logistique
- Proposer une formation aux femmes managers leur permettant de développer leur potentiel (mise en œuvre en 2022)

### 2-3 Privilégier l'ascenseur social en renforçant l'exploitation des dispositifs d'entretiens

- Réaliser une extraction des données renseignées dans l'outil dédié aux entretiens (EVA en 2021) en fin de campagne (entretien d'activité (EA) et entretien professionnel (EP)) pour les partager en « People Review », concernant :
  - les souhaits de changement de métier / de filière métier, afin de rechercher des profils internes correspondant aux besoins
  - les souhaits de changements de temps de travail, afin de mieux les prendre en compte selon les possibilités et besoins
- S'assurer en « People Review » qu'avant toute ouverture d'un recrutement externe soit vérifié qu'aucun profil interne ne puisse convenir, en mettant en place un vivier de candidats internes composé des collègues souhaitant changer de métier et/ou d'affectation géographique, grâce à l'exploitation des données recueillies dans l'outil dédié aux entretiens et lors des People Review (mise en œuvre en 2022-2023)
- Favoriser l'échange entre le CODIR magasin et le management intermédiaire pour préparer les entretiens annuels (mise en œuvre en 2022)
- Actualiser la procédure et le contenu des entretiens annuels (mise en œuvre en 2022-2023)
- Rappeler la nécessité de mettre à disposition les documents préparatoires à l'entretien (formulaire et guide collaborateur EA) en amont du rendez-vous prévu avec le manager pour garantir la qualité des échanges

#### ➔ Indicateurs de suivi Domaine Evolution – Formation :

- Nombre et part des femmes dans l'effectif total par statut, par type de contrat et au global
- Nombre et part des femmes dans l'effectif encadrement (avec détail par statut), au global, hors siège et au siège
- Nombre et part des femmes dans l'effectif total par filière métier
- Nombre et part des femmes dans l'effectif des différents secteurs produits de la filière vente (Décoration, Aménagement, Jardin, Technique, Bâti)
- Nombre de mobilités professionnelles féminines inter filières, avec répartition des femmes par provenance
- Taux d'accès à la formation par sexe, au global, par filière métier et par statut
- Nombre moyen d'heures de formation par personne formée par sexe, au global, par filière métier et par statut
- Répartition par sexe des formations à la conduite d'engins de manutention électrique
- Nombre de femmes formées à la formation de développement du potentiel
- Taux de promotion par sexe, par filière métier et par statut
- Nombre et part des femmes dans les changements de coefficients et de statuts

R7

JPG  
9  
E.N.  
V6  
PL01

### TITRE 3 – AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS FEMININS (DOMAINE D’ACTION CONDITIONS DE TRAVAIL)

Améliorer les conditions de travail des femmes peut permettre de lever certains freins à leur mobilité vers certains secteurs et métiers où elles sont moins représentées, notamment en lien avec le poids de certains produits et les contraintes de manutention qui y sont associées.

En lien avec les métiers qu’elles exercent, les femmes restent moins touchées par les accidents du travail que les hommes, et lorsqu’ils surviennent, ils sont en règle générale d’une moindre gravité les concernant.  
Castorama réitère son engagement de respecter le contenu de la norme « NF X35-109 », relative à la manutention manuelle de charge.

Afin de contribuer à l’amélioration des conditions de travail des femmes, les parties souhaitent sécuriser les parcours féminins en renforçant la prise en compte de la maternité dans les conditions de travail et en initiant des actions en faveur de la prévention et de la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

**Objectif : Améliorer les conditions de travail des femmes en sécurisant la période de maternité et en renforçant la prévention et la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel**

#### **1 – Premier objectif de progression : renforcer la prévention et la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel**

La prévention et la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans l’entreprise est un enjeu de performance individuelle et collective qui concerne aussi bien les hommes que les femmes, qui peuvent en être victimes ou auteur-es de façon consciente ou inconsciente. Aussi, Castorama s’accorde avec les organisations syndicales pour initier des actions afin de prévenir et lutter contre le sexisme et le harcèlement sexuel, et ainsi garantir à chacun(e) un environnement de travail respectueux permettant de s’épanouir et développer tout son potentiel.

**Actions associées à l’objectif de progression :**

##### **1-1 Renforcer la communication et la formation des équipes**

- Déployer un e-learning sur la prévention et la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, en accès libre pour tous et obligatoire pour tous sur les 3 ans d’application de l’accord et l’intégrer dans les parcours de développement managers ; cette formation permet de prendre conscience des multiples formes que peuvent prendre les agissements sexistes, des plus banalisées aux plus graves, et savoir comment agir concrètement, que ce soit en tant que victime, témoin ou manager
- Réaliser une vidéo interne sur la thématique de l’égalité et la « tolérance zéro » des agissements déviants, avec prise de parole d’un ou plusieurs membres du Comité de Direction France et témoignages féminins (mise en œuvre 2<sup>ème</sup> semestre 2022)
- Mettre à jour la formation des managers aux risques psycho-sociaux (RPS) en y incluant un focus sur la prévention et la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, et la rendre obligatoire, dans les parcours de développement managers
- Déployer une formation distancielle obligatoire d’une demi-journée sur les RPS et le harcèlement sexuel à tous les directeurs de magasins, responsables RH et responsables sécurité

##### **1-2 Mettre en place des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes**

- Veiller à l’affichage dans tous les établissements des coordonnées du référent local (au sein du CSE) et du référent national (au sein de la Direction) , ainsi que les contacts des autorités et services compétents externes et les actions contentieuses locales ouvertes en matière de harcèlement sexuel
- Inviter systématiquement le référent harcèlement sexuel aux réunions de la CSSCT, s’il n’est pas membre de cette commission, sur les points inscrits à l’ordre du jour relatifs au harcèlement sexuel (conformément à l’article 7-3 de l’accord d’entreprise relatif à la mise en place et au fonctionnement des CSEE et du CSEC d’avril 2019)
- Former le référent harcèlement sexuel, s’il n’est pas membre de la CSSCT, au module RPS et harcèlement sexuel inclus dans la formation complémentaire organisée par l’entreprise pour les membres de la CSSCT (en application de l’article 7-2-6 de l’accord d’entreprise relatif à la mise en place et au fonctionnement des CSEE et du CSEC d’avril 2019)
- Prévoir dans chaque établissement que chaque référent harcèlement sexuel puisse présenter son rôle à plusieurs occasions au cours de l’année auprès de l’ensemble des équipes
- Prévoir un point à l’ordre du jour d’une réunion de la CSSCT permettant au référent harcèlement sexuel de présenter un bilan annuel de ses actions (dans le respect de l’obligation de confidentialité)

##### **1-3 Actualiser le Document Unique d’Evaluation des Risques (DUER)**

- Mettre à jour le volet spécifique RPS du DUER avec un focus sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

## 2- Second objectif de progression : Sécuriser la période de maternité

D'une manière générale, il est accordé une écoute bienveillante pour répondre aux besoins éventuels exprimés par une salariée enceinte, et une attention particulière est portée à ses conditions de sécurité, notamment pour limiter les postures inadaptées et les situations de ports de charges.

### Actions associées à l'objectif de progression :

#### 2-1 Tenir compte de la maternité dans la planification des horaires et l'organisation du travail

- A l'annonce de la grossesse, organiser un entretien avec la salariée pour échanger sur les conditions de poursuite de son activité professionnelle permettant de tenir compte de sa situation et de ses besoins associés, pour une mise en oeuvre immédiate ou ultérieure, et organiser ensuite une visite médicale avec le service de santé au travail afin de valider les éventuelles adaptations envisagées, les compléter ou les ajuster. Dans ce cadre, veiller selon les prescriptions du médecin du travail à ajuster la charge de travail et certaines tâches et le port de charges, et si besoin organiser un changement temporaire d'affectation (rayon « léger », caisse moins sollicitante, accueil,...)
- Octroyer des matériels supplémentaires à la salariée enceinte qui en fait la demande (tabouret, chaise assis debout en rayon, desserte pour mise en rayon en hauteur, ...)
- Intégrer dans le DUER des actions concrètes d'adaptation des conditions de travail pendant la maternité
- Rappeler la possibilité de bénéficier d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la maternité ou réaliser des démarches de PMA
- A partir du 5ème mois de grossesse :
  - Faire bénéficier la salariée enceinte de la réduction d'horaire (sans diminution de salaire) de 2 heures par semaine si elle travaille à temps plein, et au prorata de son temps de travail si elle est à temps partiel
  - Ne pas dépasser un temps de travail effectif quotidien de 7 heures
  - Faire bénéficier la salariée de 2 jours de repos consécutifs, sauf demande contraire
  - Exclure la salariée de la modulation, sauf demande contraire
  - Ne pas faire faire à la salariée enceinte de fermeture ni d'ouverture, à moins qu'elle souhaite continuer à en réaliser en ajustant le cas échéant les modalités en lien avec l'équipe de permanents
  - Permettre à la salariée enceinte de ne plus assurer de permanence, à moins qu'elle souhaite les poursuivre en en ajustant le cas échéant les modalités en lien avec l'équipe de permanents (sans nécessité de justificatif médical)
  - Permettre, pour les métiers nécessitant des déplacements fréquents, à la salariée enceinte de ne plus faire de déplacements professionnels fréquents, à moins qu'elle ne souhaite les poursuivre mais en les limitant significativement
  - Accorder une pause supplémentaire quotidienne de 10 minutes (continues), qui pourra être accolée à une autre pause pour une pause totale plus longue
- Organiser un entretien avec la salariée à l'approche du 5ème mois de grossesse pour faire un point de situation et échanger sur les conditions de poursuite de son activité professionnelle précisées ci-dessus
- Rappeler aux salariées enceintes la possibilité d'utiliser les places de parking réservées à la clientèle situées directement à proximité de l'entrée du lieu de travail afin de limiter les contraintes d'accès
- Leur rappeler la possibilité de bénéficier à leur demande d'une tenue de travail adaptée à la maternité

#### 2-2 Renforcer le dispositif d'accompagnement des départs en congé maternité, adoption ou parental

- Proposer à tous les parents concernés par un congé lié à l'enfant de réaliser un entretien avec le manager au départ et au retour du congé :
  - Planifier un entretien avant le départ en congé pour : faire le point sur les principales missions et leur état d'avancement, anticiper l'organisation du service pendant le congé, échanger sur les modalités de maintien du lien avec l'entreprise, si la/le salarié(e) le souhaite, rappeler la situation au regard de la mutuelle et des éléments variables de rémunération
  - Réaliser un entretien professionnel dans le mois suivant le retour, pour accompagner le retour et faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle
- Formaliser une trame type d'entretien de préparation du départ et d'accompagnement du retour
- Lors de l'annonce de la maternité, rappeler l'existence du guide de la conciliation vie pro / perso disponible sur l'intranet
- Comptabiliser dans sa totalité la période du congé parental à temps complet pour le calcul des droits liés à l'ancienneté

#### 2-3 Communiquer sur l'existence des mesures spécifiques à la maternité auprès des managers et des équipes

- Réaliser une plaquette spécifique sur l'accompagnement de la maternité (affichée sur les panneaux de la direction et disponible sur l'intranet, information des salariées dès l'annonce de leur grossesse ; rappel des règles d'aménagement des horaires, partage des exemples d'aménagements de poste : équipements, tâches, organisation du travail, affectation temporaire, etc)
- Informer les salariées dès la connaissance de la maternité en organisant un temps d'échange sur les modalités de prise en compte de la maternité dans l'exercice de leurs missions

➔ Indicateurs de suivi Domaine Conditions de travail

---

- Répartition par sexe du nombre de stagiaires ayant suivi la formation RPS dans les parcours management
- Nombre de directeurs de magasin, de responsables ressources humaines et de responsables sécurité ayant suivi la formation RPS et harcèlement sexuel déployée dans le cadre de la mise en place de la CSSCT
- Répartition par sexe du nombre de personnes ayant réalisé le e-learning sur la prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel,
- Nombre d'actions contentieuses ouvertes en matière de harcèlement sexuel
- Nombre de congés maternité
- Nombre de femmes ayant été en arrêt de travail dans les 6 mois précédant le début de leur congé maternité

EN  
JPG  
V  
B  
R  
P

## TITRE 4 – ASSURER L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (DOMAINE D'ACTION REMUNERATION)

Castorama et les organisations syndicales réaffirment leur attachement au fait d'assurer, à situation comparable, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Depuis de nombreuses années, une analyse des salaires de base en équivalent temps plein est réalisée par sexe, métier et coefficient, afin d'identifier tout éventuel écart de rémunération supérieur à 2% en défaveur des femmes comparativement aux hommes.

En 2014 et 2016, dans le cadre de la mise en œuvre des précédents accords égalité co-construits avec les organisations syndicales, des budgets spécifiques et supplémentaires aux budgets NAO ont été également alloués au rattrapage de ces écarts injustifiés.

Bien que les écarts inexpliqués de salaire entre les femmes et les hommes aient ainsi été résorbés, ce sujet reste un point d'attention particulier lors de chaque campagne de rémunération et le diagnostic annuel, comme les analyses individuelles, demeurent des outils indispensables.

Castorama et les organisations syndicales s'engagent donc à pérenniser les efforts en matière d'égalité salariale et à allouer à nouveau un budget exceptionnel de rattrapage des écarts injustifiés en 2022.

### 1 – Objectif de progression : maintenir le niveau de l'index national d'égalité salariale

Un dispositif national d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a été instauré en France en 2019. Cet index de notation sociale obligatoire et commun à toutes les entreprises se compose de plusieurs critères qui évaluent les inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises sous forme d'un score sur 100.

L'objectif est de maintenir le niveau de l'index d'égalité salariale national au niveau atteint en 2020, à savoir 93 points sur 100.

### 2 – Actions associées à l'objectif de progression

#### 2-1 Allouer en 2022 un budget exceptionnel dédié à la résorption des éventuels écarts de salaire injustifiés

Un budget spécifique, complémentaire à la NAO, est alloué à la correction d'éventuels écarts de rémunérations supérieurs à 1% et non justifiés par les critères suivants :

- Les compétences mises en œuvre ;
- Les résultats professionnels ;
- L'expérience acquise et le parcours professionnel suivi ;
- Le potentiel de la salariée à évoluer vers d'autres postes ;
- Le niveau de responsabilité, notamment sur le statut cadre ;
- Un parcours professionnel spécifique, notamment un reclassement.

Ce budget permet de rattraper les écarts de salaire non justifiés à situation comparable, identifiés à partir d'un diagnostic des écarts supérieurs à 1%, réalisé avec les données salariés utilisées dans le cadre de la NAO pour 2022.

Cette enveloppe budgétaire est distribuée en supplément des augmentations versées dans le cadre de la NAO en 2022.

Méthodologie :

A partir de ce diagnostic, un contrôle et une analyse approfondie des éventuels écarts de rémunération sont opérés par les responsables régionaux des ressources humaines et les responsables ressources humaines du siège au regard des critères objectifs énoncés ci-dessus.

Ils doivent, au cas par cas, formaliser les raisons des écarts constatés sur la base de ces critères objectifs.

Si l'écart ne peut être justifié par l'un des critères susvisés, les responsables ressources humaines régionaux et les responsables ressources humaines du siège proposent une mesure de rattrapage de salaire.

En commission de suivi, est réalisé un échange sur les situations individuelles des salariées dont l'écart de rémunération supérieur à 1% constaté aura été justifié par des critères objectifs, sur la base de documents et supports, notamment les Entretiens Annuels « anonymisés » des intéressées.

#### 2-2 Réaliser des études annuelles comparatives des salaires des femmes et des hommes

- Au niveau national, l'analyse annuelle des salaires de base en Equivalent Temps Plein (ETP), par sexe, métier et coefficient, est reconduite afin d'identifier les éventuels écarts de rémunération supérieurs à 1 % entre les femmes et les hommes à situation comparable.
- Dans chaque établissement, l'analyse avec le manager et le Relai RH de la situation individuelle de chaque salariée dont le salaire serait décalé comparativement à son groupe masculin de référence est maintenue, afin d'identifier tout écart de salaire qui serait injustifié et procéder à l'ajustement adéquat le cas échéant.

Boj

JPG E.N.  
V6  
PLM

### 2-3 Renforcer la communication auprès des managers sur les bonnes pratiques en matière d'augmentation salariale

- Une note de cadrage est diffusée auprès de l'ensemble des managers, chaque année au moment des NAO, mentionnant les bonnes pratiques en matière d'attribution d'augmentation de salaires, et notamment les augmentations individuelles, afin de renforcer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- En complément, les managers ont à disposition un outil support pour accompagner la mise en œuvre du budget de NAO, intégrant des indicateurs d'analyse des situations individuelles féminines et des messages pédagogiques spécifiques à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Sont également renforcés à cette occasion les informations et messages relayés auprès des RRRH sur l'objectivité des critères à prendre en compte pour l'analyse des situations individuelles des femmes concernées par une alerte sur un écart de salaire

### 2-4 Neutraliser les effets du congé maternité ou d'adoption sur la rémunération

- Le dispositif d'augmentations individuelles spécifiques pour tout congé de maternité ou d'adoption dans l'année est reconduit. Plus précisément, les salariées en congé maternité, y compris en congé pathologique dès lors que celui-ci est accolé au congé maternité, ou en congé d'adoption au cours du mois des augmentations, ou ayant débuté l'un de ces congés au cours des onze mois précédant le mois des augmentations, bénéficient d'une augmentation individuelle au moins égale à celle actée dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires (NAO) pour les salariés de la même catégorie professionnelle. Cela ne concerne pas les salariées déjà bénéficiaires d'une augmentation individuelle dans l'année.
- Ces augmentations individuelles sont exclues du budget de la NAO.

### ➔ Indicateurs de suivi Domaine Rémunération

---

- Niveau de l'index national d'égalité salariale
- Nombre de femmes bénéficiaires en 2022 d'une augmentation individuelle de rattrapage liée à un écart défavorable de leur salaire de base supérieur à 1% par rapport à leur groupe masculin de référence et injustifié au regard des critères objectifs
- Diagnostic égalité salariale par métier et coefficient (diffusé en NAO)
- Taux de sélectivité et taux de niveau d'augmentation individuelle par sexe (diffusé en bilan NAO)
- Nombre de bénéficiaires d'une revalorisation salariale liée à un congé maternité ou d'adoption dans l'année

E.N.  
JPG  
M VB  
PLM

## TITRE 5 – FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LES RESPONSABILITES FAMILIALES (DOMAINE D'ACTION ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE)

En 2020, 90% des congés parentaux (versus 94% en 2014) et 58% des congés pour enfant malade (versus 61% en 2014) sont pris par des femmes. Même si les choses évoluent favorablement, la vie professionnelle des femmes reste donc statistiquement plus impactée par les contraintes liées à la vie familiale que celle des hommes.

Conscient que la prise en compte des contraintes liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et l'accompagnement de la parentalité sont des leviers importants pour favoriser la mixité, différentes actions ont été mises en place au cours des dernières années pour contribuer plus largement à la qualité de vie au travail des collaborateurs (flexibilité horaire lors de la rentrée scolaire, échange sur la conciliation vie professionnelle et vie personnelle lors de l'entretien annuel d'activité avec le manager, 2 jours d'absence rémunérée pour enfant malade, etc.).

Dans la continuité de ces mesures, Castorama et les organisations syndicales se fixent pour objectif de faciliter l'accès des salariés aux congés liés à la famille.

Il est par ailleurs rappelé que l'accès au temps partiel pouvant constituer un levier d'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, une attention particulière est donnée à tout souhait d'évolution du temps de travail, exprimé notamment à l'occasion de l'entretien annuel. En 2020, 21% des femmes sont à temps partiel (soit 3 fois plus que les hommes en proportion), avec un temps partiel qui concerne 13% des effectifs parmi lesquels 2/3 sont des femmes. Chaque année, entre 350 et 450 collègues changent de temps de travail, dont majoritairement des femmes (environ 60%), avec un nombre similaire de changements vers un temps plein que vers un temps partiel.

### 1 – Objectif de progression : faciliter l'implication des salariés dans la sphère familiale

Il s'agit de faciliter l'accès des salariés aux congés liés à la famille.

#### 2 – Actions associées à l'objectif de progression

Afin d'atteindre son objectif, les actions suivantes, orientées sur la facilitation de la parentalité, sont mises en œuvre.

##### 2-1 Mieux informer les futurs parents conjoints(e) afin de faciliter leur implication dans la sphère familiale

- Favoriser la prise du congé de paternité/ « second parent » :
  - Reconduire le principe du maintien du salaire pendant le congé paternité avec subrogation pour encourager les conjoint(e)s à en bénéficier ; cet engagement est conditionné par le respect des règles ouvrant droit au versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), notamment en lien avec les récentes évolutions législatives imposant la prise des quatre jours consécutifs de la première partie du congé paternité de manière accolée au congé de naissance
  - Rappeler aux managers l'importance de prendre ce congé permettant d'accompagner l'arrivée de l'enfant au foyer et les inviter à anticiper l'organisation de ce congé grâce à un échange avec le futur parent dès connaissance de la prochaine naissance ou adoption
  - Diffuser une information sur les nouvelles modalités du congé paternité (à partir de juillet 2021)
- Rappeler que les conjoint(e)s ont droit à des autorisations d'absences pour assister à 3 des 7 examens médicaux obligatoires

##### 2-2 Maintenir l'aménagement des horaires le jour de la rentrée scolaire

- Avoir la possibilité de solliciter un horaire de début de poste décalé afin d'accompagner son/ses enfant(s) le jour de la rentrée scolaire (jusqu'en 6ème), avec information préalable du manager afin d'organiser le service
- Organiser une communication annuelle spécifique diffusée à l'ensemble des salariés sur la possibilité de bénéficier de cette flexibilité

##### 2-3 Faciliter les contraintes d'organisation des parents par l'accès à des services d'aide à la parentalité

- Réaliser une étude de faisabilité en vue d'une éventuelle mise en place de solutions permettant d'accéder simplement à des services facilitateurs du quotidien pour les parents (aide aux devoirs, sortie d'école, baby sitting,...) (mise en œuvre 2<sup>ème</sup> semestre 2022)

##### 2-4 Autres mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

- Ne pas mettre en œuvre une mobilité géographique dans l'année qui suit l'arrivée d'un enfant au foyer sans accord du/de la salarié(e) concerné(e)
- Privilégier l'organisation de réunions de travail internes sur la tranche horaire 9H-18H ; une communication nationale vient rappeler ce principe

B

JPG  
9

E.H.  
V  
PCU

→ Indicateurs de suivi Domaine Conciliation

---

- Nombre et répartition par sexe des congés enfant malade et parentaux
- Répartition par sexe des effectifs par temps de travail et par statut
- Répartition des effectifs à temps partiel par filière métier
- Part des temps partiels dans les effectifs de chaque filière métier
- Répartition par sexe des changements de temps de travail par type de changement (temps plein vers temps partiel et temps partiel vers temps plein)
- Nombre et taux d'accès des hommes au congé paternité et durée moyenne du congé, au global et par statut

JPG  
E.N.  
P.17

## TITRE 6 – DISPOSITIONS GENERALES

### 1 – Champ d'application

Le présent accord est applicable dans l'ensemble des établissements Castorama France.

### 2 – Durée d'application et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du dépôt légal. Il cessera automatiquement de prendre effet à l'arrivée de son terme, et ne pourra en aucun cas être transformé en accord à durée indéterminée.

Les mesures de cet accord sont mises en œuvre à compter de la première année de l'accord, sauf disposition expresse prévoyant une date différente de mise en œuvre.

Le présent accord pourra être révisé selon les règles légales en vigueur, à l'initiative de la société ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. La partie sollicitant la demande de révision doit communiquer aux autres les motifs de la demande et les points sur lesquels la révision de l'accord est envisagée. La société prendra l'initiative de convoquer les organisations syndicales représentatives en vue de la négociation d'un avenant de révision dans un délai maximum de deux mois suivant la réception de la demande de révision. La négociation pourra valablement donner lieu à la conclusion d'un avenant de révision, à la condition d'être conclu par la société et tout ou partie des organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

### 3 – Suivi de l'accord

Une commission nationale de suivi de l'accord est mise en place.

Elle est composée de représentants de la direction et de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire de l'accord, et d'un représentant par organisation syndicale représentative non-signataire ayant participé à la négociation. Elle se réunit deux fois par an la première année d'application, puis une fois par an les années suivantes. Ces dispositions valent uniquement pour le suivi du présent accord.

Elle a pour objet de suivre les actions mises en œuvre prévues par cet accord et les indicateurs associés (établis sur l'année civile). Les coûts relatifs aux principales mesures déployées sont partagés à cette occasion.

Le temps passé en réunion de commission de suivi est assimilé à du temps de travail effectif. L'entreprise prend à sa charge les frais de fonctionnement de cette commission de suivi, dans le respect des barèmes et règles en vigueur.

Bj

JPG  
S  
E.N.  
✓  
PLA

#### 4 – Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une publicité conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail via le site internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)

Un exemplaire original du présent accord sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'Hommes dont dépend le siège social de l'entreprise.

En outre, un exemplaire original de l'accord sera remis à chaque partie signataire.

Enfin, cet accord sera mis à disposition des salariés sur le site Intranet de l'entreprise, et il en sera également fait état dans l'avis mentionnant la liste des accords applicables dans l'entreprise, affiché aux emplacements réservés à la communication de la direction.

Fait à Templemars, le 07 juillet 2021

En 8 exemplaires

**Pour la société CASTORAMA FRANCE SAS**

Véronique GILLES  
Directrice des Ressources Humaines

**Pour les organisations syndicales représentatives :**

Chrystelle DERRIEN  
Pour la Fédération CFDT des Services

Nicolas EUZENOT  
Pour la CGT

Jean-Michel FRUIT  
Remplacé par Benoît MURRIS, dûment mandaté  
Pour la Fédération CFEV-CFTC

Pascal LE MANGOUERO  
Pour la FNECS-CFE-CGC

Jean-Paul GATHIER  
Pour la FEC-CGT-FO

EN. JPG  
9 17 18  
PLW

**ANNEXE : Tableau récapitulatif par Domaine**

Domaines	Objectifs	Actions	Indicateurs
<b>EMBAUCHE</b>	<p>Accroître la part des femmes dans les embauches au sein des métiers de la vente (objectif annuel d'atteindre 45% de femmes parmi les recrutements en CDI réalisés en filière vente)</p> <p>Accroître la part des femmes dans les recrutements du personnel d'encadrement en magasin (objectif d'atteindre 50% de femmes dans les recrutements agents de maîtrise et cadres en magasin)</p>	<p>-Actions permettant d'attirer les candidatures, et en particulier les candidatures féminines, et améliorer ainsi la mixité dans les recrutements</p> <p>-Actions permettant de garantir une sélection objective des candidats</p> <p>-Actions permettant de développer l'accueil des femmes en contrats d'alternance pour favoriser les opportunités d'embauches à l'issue de la formation, et ainsi féminiser davantage l'enseignement</p> <p>-Actions permettant de renforcer la communication interne sur l'égalité professionnelle et d'agir sur l'évolution des représentations</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre et part des femmes dans les embauches totales et par type de contrat et par statut, avec focus encadrement</li> <li>- Nombre et part des femmes dans les embauches totales et par type de contrat et par statut, avec focus encadrement, hors siège et au siège</li> <li>- Nombre et part des femmes dans les candidatures reçues sur le site emploi, au global et sur les métiers clés magasin (employé en vente, chef de rayon, chef de secteur, directeur de magasin)</li> <li>- Nombre et part des femmes dans les embauches CDI par filière métier</li> <li>- Nombre et part des femmes dans les embauches CDI réalisées au sein des secteurs de la filière vente (Décoration / Aménagement / Jardin / Technique / Bâti).</li> <li>- Répartition des embauches féminines CDI par filières métiers, comparativement à celle des hommes</li> <li>- Nombre et part des femmes dans les embauches CDI réalisées sur les métiers clés magasins : DM / CGM / CS avec détail par secteur / CR / employés de la filière vente</li> <li>- Nombre de stagiaires ayant suivi la formation « recrutement efficace et éthique », et suivi du taux de cadres magasins présents au 31.12. formés sur la période 2019 / 2023</li> <li>- Nombre et part des femmes dans les embauches en contrat d'alternance, au global et par statut et par type de contrat (apprentissage/professionnalisation)</li> <li>- Taux de transformation en CDD/CDI des contrats d'alternance échus dans l'année, au global et par sexe, avec le nombre de collègues concernés</li> <li>- Part des femmes dans les classes dédiées à des formations en alternance</li> <li>- Répartition par sexe du nombre de collègues ayant réalisé le e-learning sur les stéréotypes de genre</li> </ul>
<b>EVOLUTION – FORMATION</b>	<p>Renforcer la part des femmes dans l'encadrement et dans la vente (atteindre 45% au 31/12/2023 dans ces effectifs)</p>	<p>-Favoriser les mobilités intra et inter-filières</p> <p>-Renforcer l'accès à la formation des femmes</p> <p>-Privilégier l'ascenseur social en renforçant l'exploitation des dispositifs d'entretiens</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre et part des femmes dans l'effectif total par statut, par type de contrat et au global</li> <li>- Nombre et part des femmes dans l'effectif encadrement (avec détail par statut), au global, hors siège et au siège</li> <li>- Nombre et part des femmes dans l'effectif total par filière métier</li> <li>- Nombre et part des femmes dans l'effectif des différents secteurs produits de la filière vente (Décoration, Aménagement, Jardin, Technique, Bâti)</li> <li>- Nombre de mobilités professionnelles féminines inter filières, avec répartition des femmes par provenance</li> <li>- Taux d'accès à la formation par sexe, au global, par filière métier et par statut</li> <li>- Nombre moyen d'heures de formation par personne formée par sexe, au global, par filière métier et par statut</li> <li>- Répartition par sexe des formations à la conduite d'engins de manutention électrique</li> <li>- Nombre de femmes formées à la formation de développement du potentiel</li> <li>- Taux de promotion par sexe, par filière métier et par statut</li> <li>- Nombre et part des femmes dans les changements de coefficients et de statuts</li> </ul>

*M*

*ED*  
*JPG*  
*PLM*

<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	Renforcer la prévention et la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Renforcer la communication et la formation des équipes</li> <li>-Mettre en place des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes</li> <li>-Actualiser le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Répartition par sexe du nombre de stagiaires ayant suivi la formation RPS dans les parcours management</li> <li>- Nombre de directeurs de magasin, de responsables ressources humaines et de responsables sécurité ayant suivi la formation RPS et harcèlement sexuel déployée dans le cadre de la mise en place de la CSSCTT</li> <li>- Répartition par sexe du nombre de personnes ayant réalisé le e-learning sur la prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel,</li> <li>- Nombre d'actions contentieuses ouvertes en matière de harcèlement sexuel</li> <li>- Nombre de congés maternité</li> <li>- Nombre de femmes ayant été en arrêt de travail dans les 6 mois précédant le début de leur congé maternité</li> </ul>
	Sécuriser la période de maternité	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tenir compte de la maternité dans la planification des horaires et l'organisation du travail</li> <li>-Renforcer le dispositif d'accompagnement des départs en congé maternité, adoption ou parental</li> <li>-Communiquer sur l'existence des mesures spécifiques à la maternité auprès des managers et des équipes</li> </ul>	
<b>REMUNERATION</b>	Maintenir le niveau de l'index national d'égalité salariale	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Neutraliser les effets du congé maternité ou d'adoption sur la rémunération</li> <li>-Réaliser des études annuelles comparatives des salaires des femmes et des hommes</li> <li>-Allouer en 2022 un budget exceptionnel dédié à la résorption des éventuels écarts de salaire injustifiés</li> <li>-Renforcer la communication auprès des managers sur les bonnes pratiques en matière d'augmentation salariale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de l'index national d'égalité salariale</li> <li>- Nombre de femmes bénéficiaires en 2022 d'une augmentation individuelle de rattrapage liée à un écart défavorable de leur salaire de base supérieur à 1 % par rapport à leur groupe masculin de référence et injustifié au regard des critères objectifs</li> <li>- Diagnostic égalité salariale par métier et coefficient (diffusé en NAO)</li> <li>- Taux de sélectivité et taux de niveau d'augmentation individuelle par sexe (diffusé en NAO)</li> <li>- Nombre de bénéficiaires d'une revalorisation salariale liée à un congé maternité ou d'adoption dans l'année</li> </ul>
<b>ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE</b>	Faciliter l'implication des salariés dans la sphère familiale	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mieux informer les futurs parents conjoints(e) afin de faciliter leur implication dans la sphère familiale</li> <li>-Maintenir l'aménagement des horaires le jour de la rentrée scolaire</li> <li>-Faciliter les contraintes d'organisation des parents par l'accès à des services d'aide à la parentalité</li> <li>-Autres mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre et répartition par sexe des congés enfant malade et parentaux</li> <li>- Répartition par sexe des effectifs par temps de travail et par statut</li> <li>- Répartition des effectifs à temps partiel par filière métier</li> <li>- Part des temps partiels dans les effectifs de chaque filière métier</li> <li>- Répartition par sexe des changements de temps de travail par type de changement (temps plein vers temps partiel et temps partiel vers temps plein)</li> <li>- Nombre et taux d'accès des hommes au congé paternité et durée moyenne du congé, au global et par statut</li> </ul>

GJ  
 BO) JPG  
 V  
 E.N.  
 RLM